



Dr. ALThumairi

القوى العاملة (الإطار النظري)

1- الظواهر الاقتصادية والاجتماعية (معدلات البطالة، الحد الأدنى للأجور، معدلات المشاركة في القوى العاملة.....)

2- الأهمية الكمية حيث أن معظم الدخل يعود لعنصر العمل (على سبيل المثال تمثل الأجور في الولايات المتحدة الأمريكية 75% من الدخل القومي)

فالعنصر البشري يؤثر تأثيراً كبيراً في حجم الإنتاج وفي الطلب النهائي على السلع والخدمات.

يتشابه سوق العمل مع الأسواق الأخرى في التعريف:

تنظيم معين يكون فيه العارضين لخدمات عنصر العمل العضلية والذهنية (العمال) والطالبيين لهذه الخدمات (المنشآت) على اتصال ببعضهم البعض من أجل تحديد كمية ونوعية عنصر العمل الذي سيتم توظيفه عند مستوى معين من الأجر خلال فترة زمنية معينة.

يختلف سوق العمل عن سوق السلع والخدمات:

1. البائعون في سوق السلع لا يهتمون ولا يعلمون الكيفية التي سيتم بها استهلاك أو استعمال السلع التي قاموا ببيعها. وهذا غير صحيح بالنسبة لسوق العمل حيث أن العامل الذي يقوم ببيع خدماته لمنشأة ما يأخذ في اعتباره عدة عوامل أهمها موقع وبيئة العمل وفرص التدريب والترقية.
2. في سوق السلع قد لا تستمر العلاقة بين البائع والمشتري أو قد تستمر لمدة أقصر نسبياً خاصة في حالة السلع المعمره، بينما في سوق العمل العلاقة بين عنصر العمل والمنشأة تتميز بالاستمرارية لمدة أطول نسبياً، حيث أنه ليس من صالح المنشأة الاستغناء عن العمال لأن ذلك يزيد من تكاليف التوظيف والتدريب. فالعمل خدمة مقدمة ملازمة للشخص المقدم لها.
3. لا يعتبر عنصر العمل من السلع النمطية. عندما تختار المنشأة بين مجموعة طلبات العمل تلاحظ اختلاف الأشخاص من حيث القدرة الانتاجية، المستوى التعليمي، الخبرة، المنشأة تختار من بين طلبات العمل حسب حاجتها وترفض بقية الطلبات. بينما في أسواق السلع بائع السلعة أو الخدمة هو الذي يملك قرار البيع.

1. هناك ندرة نسبية لعنصر العمل على مستوى المجتمع وعلى المستوى الشخصي
 2. هناك سلوك هادف في تقسيم الوقت بين الراحة والعمل بمعنى افتراض الرشد الاقتصادي في الاختيار بين الراحة والعمل
 3. أن هناك عمالة متكيفة
- لو تغيرت الأجور: العامل يغير تقسيمه بين العمل والراحة
- لو تغيرت الأجور: صاحب العمل يغير من ساعات العمل

منحنيات السواء وجدول الميزانية

منحنيات السواء: تعبر عن مجموعات مختلفة من الدخل الحقيقي (الأجر) والراحة تعطي نفس مستوى الأشباع.

خصائص منحنيات السواء:

1. تنحدر من أعلى إلى أسفل في اتجاه اليمين (انحدار سالب). ويرجع ذلك إلى أنه كلما زاد الفرد من الدخل فإن عليه أن يتنازل عم عدد معين من ساعات الراحة ليحافظ على نفس مستوى الاشباع (المنفعة) أي البقاء على نفس منحنى السواء.
2. محدبة من جهة نقطة الأصل. ميل منحنى السواء (معدل الاحلال الحدي) يتناقص كلما اتجهنا للجنوب الشرقي
3. وجود خريطة سواء لدى العامل وكلما اتجهنا إلى الأعلى كلما كان مستوى الأشباع أعلى
4. منحنيات السواء لا تتقاطع مع بعضها البعض
5. اختلاف التفضيلات بين العمل ووقت الراحة لأختلاف الشخصية والبيئة والظروف المحيطة بالعمل ونوعية المهنة. محب الراحة يكون منحنى السواء قريب من المحور الرأسي (معدل الاحلال الحدي مرتفع حيث يضحي بساعة راحة مقابل مستوى مرتفع من الدخل)، بينما محب العمل يكون منحنى السواء قريب من المحور الأفقي (معدل الاحلال الحدي منخفض حيث يضحي بكمية قليلة من الدخل في سبيل الحصول على وحده اضافية من الراحة).

خط الميزانية: الحد الأقصى لكل المجموعات المختلفة من الدخل وساعات الراحة التي يستطيع الفرد الحصول عليها في حدود دخله وأجر العمل. ودمج منحنى السواء مع خط الدخل نحصل على الكمية المثلى عندما ميل منحنى السواء يساوي ميل خط الميزانية

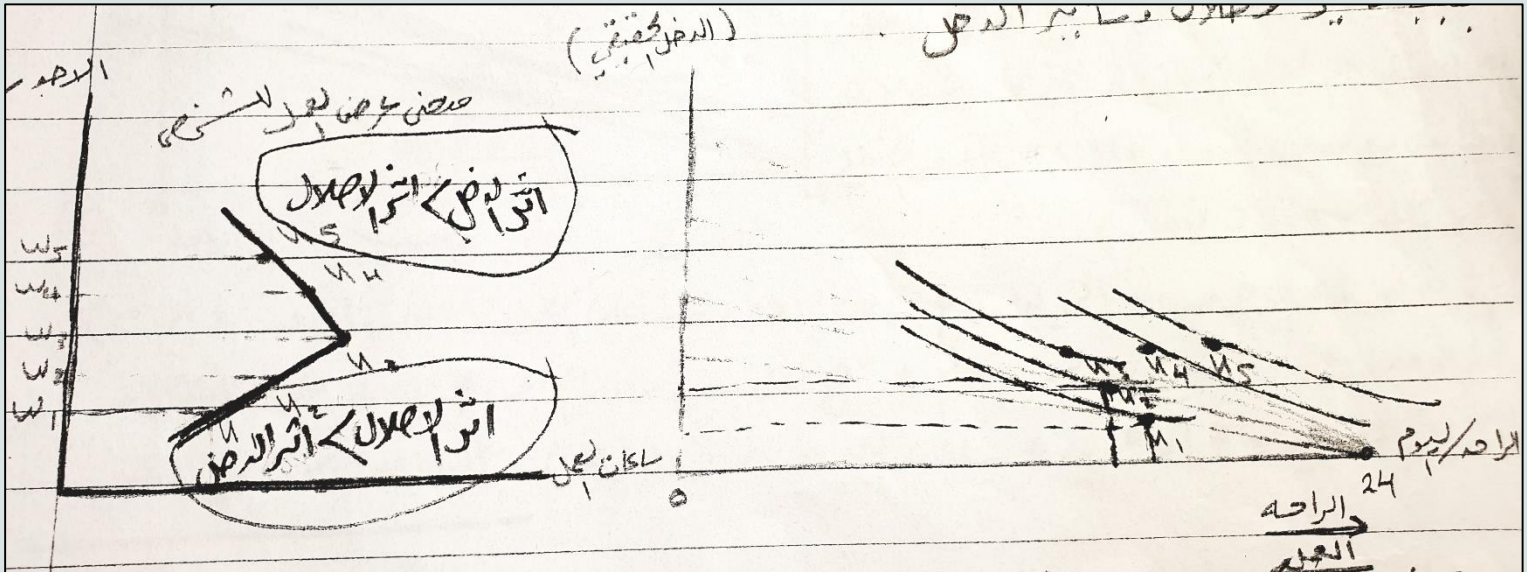
اشتقاق منحنى عرض العمل

5

منحنى عرض العمل يوضح ساعات عمل وأجور مختلفة

في البداية عندما يرتفع الأجر يعمل الشخص ساعات أكبر وبعد نقطة معينة (u_3) لو زاد الأجر يعمل الشخص ساعات أقل بسبب تأثير الادلل وتأثير الدخل

حتى نشترك منحنى عرض العمل نغير الأجر. عند الأجر w_1 تحددت ساعات العمل وبعد زيادة الأجر w_2 زادت ساعات العمل ونفس الشيء عن w_3 . بعد النقطة u_3 أي زيادة في الأجر ستخفض ساعات العمل



أثر الدخل: مقدار التغير في عدد ساعات العمل الناتج عن التغير في مستوى الدخل. حيث أن زيادة الأجر تؤدي إلى زيادة الدخل ويؤدي إلى تخفيض ساعات العمل وزيادة ساعات الراحة. العلاقة بين مستوى الدخل وعدد ساعات العمل علاقة سالبة.

أثر الإحلال: ارتفاع مستوى الأجر لساعة العمل يعني ارتفاع سعر الراحة كسلعه يقوم الفرد باستهلاكها وسيقوم الفرد بتخفيض الكميات المطلوبة من السلعة التي ارتفع سعرها وهي ساعات الراحة. ارتفاع الأجر يؤدي إلى تخفيض ساعات الراحة وزيادة ساعات العمل. علاقة موجبه.

هناك اثران متضادان لارتفاع مستوى الأجر، أحدهما سالب (أثر الدخل) والآخر موجب (أثر الإحلال). لفصل أثر الدخل عن أثر الإحلال نفترض أننا قمنا بإلغاء الزيادة في مستوى الأجر وتعويض الفرد عن ذلك بزيادة إضافية في دخله حتى يحافظ على مستوى الإشباع (يبقى على نفس منحنى السواء)

- إذا كان أثر الإحلال أكبر من أثر الدخل فالعلاقة بين الأجر وعدد ساعات العمل تكون موجبه
- إذا كان أثر الإحلال أقل من أثر الدخل فالعلاقة بين الأجر وعدد ساعات العمل تكون سالبه

منطقية انعطاف منحنى عرض العمل إلى الخلف: الأشخاص في البداية لديهم كميات كبيرة من الراحة ويكون مستعد للتضحية بكميات كبيرة منها للحصول على وحده واحده من الدخل (تأثير الإحلال كبير). تدريجياً سيكون تأثير الدخل أكبر عندما يصبح لدى الشخص كميات أقل نسبياً من الراحة ولا يكون مستعد للتضحية بكميات كبيرة من الراحة (تأثير الدخل أكبر). في الجزء المنعطف تأثير الدخل أقوى من تأثير الإحلال.

درجة استجابة عدد ساعات العمل المعروضه للتغير في الأجر للساعة

$$(E) = \frac{\text{التغير النسبي في عدد ساعات العمل}}{\text{التغير النسبي في الأجر}}$$

هناك خمس حالات للمرونة:

1. المرونة أكبر من واحد: التغير النسبي في عدد ساعات العمل أكبر من التغير النسبي في الأجر (عرض مرن)
2. المرونة أقل من واحد: التغير النسبي في عدد ساعات العمل أقل من التغير النسبي في الأجر (عرض غير مرن)
3. المرونة تساوي الواحد: ذو وحدة مرونة
4. المرونة تساوي مالانهاية: عرض العمل خط أفقي، سوق منافسة كامله وعرض العمل لانهاية عند مستوى الأجر السائد في السوق
5. المرونة تساوي الصفر: عرض العمل خط رأسي، العرض لا يستجيب لأي تغير في الأجر. ويظهر ذلك في المهن ذات التأهيل العالي في الأجل القصير

7 معدلات مشاركة القوى العاملة في سوق العمل

المتغيرات المحددة لكمية العمل المتوفرة في المجتمع:

1. حجم السكان (يحدد بمعدل المواليد والوفيات وصافي الهجرة)، والتركيب العمري للسكان
2. عدد الساعات المبذولة في العمل
3. معدلات المشاركة
4. نوعية القوى العاملة من حيث مهاره وترتبط مهاره بالتعليم

معدلات المشاركة:

نسبة السكان الذين يعملون ويبحثون عن عمل إلى مجموع السكان في سن العمل

$$\text{معدلات المشاركة في سوق العمل} = \frac{\text{العمالة الفعلية}}{\text{العمالة الممكنة}} \times 100$$

$$\text{معدلات المشاركة في سوق العمل} = \frac{\text{السكان في سن العمل والقادرين عليه (في سوق العمل)}}{\text{السكان في سن العمل والقادرين عليه}} \times 100$$

الاستثمار في رأس المال البشري

مناقشة المنطق خلف أن الانفاق على التعليم والتدريب يعتبر استثمار:
 الاستثمار في رأس المال البشري يؤدي إلى تحسين نوعي للعماله ويؤدي إلى تحسين الانتاجية ويؤدي ذلك إلى زيادة الايرادات لذلك يعتبر استثمار.
 سواء كان هذا الانفاق على التعليم أو التدريب أو الصحة أو الانفاق على الهجرة ومكان أفضل للعامل مما يزيد انتاجيته. سيتم التركيز هنا على الانفاق على التعليم والتدريب
 الانفاق على التعليم والتدريب يعتبر استثمار لأنه يؤدي إلى تحسين الايرادات من خلال تحسن الانتاجيه، ويقرر الشخص أن يستثمر عندما يتوقع أن إيراداته المتحققه مستقبلاً بعد حصوله على التدريب والتعليم أكبر من التكاليف.

نموذج الاستثمار في رأس المال البشري:
 نموذج يوضح كيف يقدم الشخص على الاستثمار. على سبيل المثال شخص تخرج من الثانوية يريد أن يقرر أن يلتحق بالجامعة أو يعمل فهو يقارن بين التكاليف المباشره وغير المباشره والايادات المستقبلية
التكاليف المباشره: مصاريف الدراسه، كتب، رسوم الجامعه، خدمات مكتبية.....
التكاليف غير المباشرة: تكلفة الفرصة البديلة وهي الأجر في سوق العمل الذي ضحى به في سبيل الدراسه
الايادات: الدخل الذي سيحصل عليه بعد دخوله سوق العمل

معادلة القيمة الحالية لحساب الدخل المتجمع:

$$vp = E0 + \frac{E1}{(1+i)} + \frac{E2}{(1+i)^2} + \frac{E3}{(1+i)^3} + \dots + \frac{En}{(1+i)^n}$$

لو أردت أعرف القيمة الحالية وتعامل مع العمر الزمني لشخص ما:

$$vp = E18 + \frac{E19}{(1+i)} + \frac{E20}{(1+i)^2} + \dots + \frac{E64}{(1+i)^{46}}$$

بصيغة عامة:

$$vp = \sum_{n=18}^{64} \frac{En}{(1+i)^n - 18}$$

صافي القيمة الحالية للايرادات المستقبلية وتعامل مع التكاليف باعتبارها إيرادات سالبة. وبالمقارنة قد تكون موجبه يعني إيرادات أكبر من التكاليف وقد تكون سالبه يعني التكاليف أكبر

القرار: - إذا كانت القيمة الحالية أكبر من الصفر: الايرادات بقيمتها الحالية أكبر من التكاليف فيقدم على الدراسة الجامعية
- إذا كانت القيمة الحالية أقل من الصفر: الايرادات بقيمتها الحالية أقل من التكاليف فلايقدم على الدراسة الجامعية

الاستثمار في رأس المال البشري

مثال:

نفترض أن شخص بعد حصوله على الثانوية يريد أن يلتحق بدوره تدريبية بعد سنة، إذا كان سيعمل بعد الدوام لمدة ثلاث سنوات.

سعر الفائدة 10%، التكاليف المباشرة 1000 ريال، التكاليف غير المباشرة 5000 ريال، الإيرادات: السنة الأولى 2500 ريال، السنة الثانية 3000 ريال، السنة الثالثة 3500 ريال. هل يقدم على الالتحاق بالدورة التدريبية أم لا؟

معادلة القيمة الحالية لحساب الدخل المتجمع:

$$vp = -6000 + \frac{2500}{(1 + 0.10)} + \frac{3000}{(1 + 0.10)^2} + \frac{3500}{(1 + 0.10)^3}$$

$$=1382$$

القرار: القيمة الحالية أكبر من الصفر: الإيرادات بقيمتها الحالية أكبر من التكاليف فيقدم على الالتحاق بالدورة التدريبية

تعميمات وتطبيقات على النموذج:

1. مدة تدفق الدخل: كلما كانت المدة طويلة، كلما كان صافي القيمة الحالية أكبر، بافتراض ثبات الأشياء الأخرى على حالها. وهذا يفسر اقبال الشباب على الاستثمار في التعليم عن كبار السن (سنوات تدفق الدخل قليلة حيث تكون الايرادات أقل من التكاليف).
2. التكاليف: كلما كانت تكاليف الانفاق على الاستثمار في التعليم سواء المباشرة وغير المباشرة أكبر، كلما كان عدد الملتحقين بالجامعة والمستثمرين في رأس المال البشري أقل، والعكس صحيح. وكلما كان سعر الفائدة المحدد للاقتراض من أجل التعليم منخفض كلما زاد عدد المتعلمين وعدد المستثمرين بالانفاق على التعليم. وإذا كان سعر الفائدة مرتفع فتكلفة الاقتراض عالية مما يرفع من التكلفة ويقلل من الاقبال على التعليم. بشكل عام كلما انخفضت التكاليف يجد الافراد ان الاستثمار في رأس المال البشري مربح، أي أن صافي القيمة الحالية موجب ومرتفع والعكس صحيح.

التفريق بين الناحية المجتمعية مقابل الناحية الشخصية:

1. الايرادات بالنسبة للشخص تحسب بعد الضرائب، أما بالنسبة للمجتمع فهي قبل الضرائب.
2. التكاليف بالنسبة للمجتمع تتضمن الاعانات الدراسية بينما لا تكون كذلك بالنسبة للشخص. لذلك فإن الايرادات والتكاليف على مستوى المجتمع تكون أكبر.
3. هنالك جوانب أخرى لم يتم حسابها في المعادلة، لو تم احتسابها سيكون صافي القيمة الحالية أكبر: - خلق مجتمع واعي ومثقف يتخذ قرارات أرشد اقتصاديا، - مع زيادة التعليم والتدريب تزيد انتاجية المجتمع وتقل البطالة، - تقليل البطالة يرتبط بتخفيض معدل الجريمة، - زيادة مستوى التعليم يؤدي إلى ظهور المبدعين.

نقد نظرية الاستثمار في رأس المال البشري:

الانتقادات جزء منها يتعلق بطرق القياس لصافي القيمة الحالية، وجزء آخر لمفهوم النظرية.

1. الاستثمار والاستهلاك: في قياس صافي القيمة الحالية تم التعامل مع الانفاق على أساس أنه انفاق استثماري فقط، إلا أن هناك جزء استهلاكي عندما يحقق التعليم منفعه. هذا الجزء لم يتم حسابه، ولو تم أخذه في الاعتبار لكان صافي القيمة الحالية أكبر.
2. المزايا العينية (العوائد غير الأجرية): هناك مزايا عينية يحققها خريج الجامعة (سكن، رعايه صحيه،) أكبر من ذوي المستوى التعليمي الأقل. ولو تم أخذها في الاعتبار واحتسابها ضمن الإيرادات سيكون صافي القيمة الحالية أكبر من الواقع.
3. مشكلة القدرة: ينتقد مفهوم النظرية بما يسمى مشكلة القدرة. الانتقاد موجه إلى العلاقة بين مستوى التعليم ومستوى الدخل المتوقع. وأن زيادة مستوى التعليم يقود إلى زيادة مستوى الدخل المتوقع. الإيراد المتوقع لا يعود كله بسبب الانفاق على التعليم، حيث أن الأشخاص قد يحصلون على الوظائف ذات الدخل العاليه بسبب العلاقات الاجتماعيه والذكاء.
4. فرضية التمييز: أن الشهادة الجامعية تستخدم كوسيلة رخيصة للمنشآت في تحديد الأشخاص الذين سيتوظفون وتصنيفهم. التعليم يؤثر على الدخل، ولكن لا يعزى للتعليم فقط زيادة الانتاجيه. الشهاده تستخدم كمؤشر بأن الشخص يحمل مواصفات معينه، وتستخدم لتمييز الأجور، ولكن لا تفسر ارتفاع الانتاجية.

الطلب على العمل:

الكميات من عنصر العمل (ساعات عمل أو عدد عمال) التي ترغب المنشأة في توظيفها عند مستويات مختلفة من الأجر السائد في السوق.

- الطلب على العمل يتأثر عكسياً بمستوى الأجر
- الطلب على العمل طلب مشتق من الطلب على السلع والخدمات. زيادة طلب الأفراد على السلع والخدمات يؤدي إلى زيادة إنتاج المنشآت الذي يتطلب زيادة طلب المنشآت على عنصر العمل
- الطلب على العمل يعتمد على:

- الانتاجية الحدية للعامل
 - سعر السلعة في السوق
- علاقة طردية مع الطلب على العمل

1- طلب المنشأة على العمل في حالة المنافسة الكاملة في كل من سوقي السلع والخدمات:

شروط المنافسة الكاملة في سوق العمل:

1. وجود عدد كبير من العمال والمنشآت لا يستطيعون التحكم في الأجر لأن أي منهم يمثل جزء بسيط في السوق
2. تجانس عنصر العمل
3. حرية تنقل عنصر العمل من مكان لآخر
- حرية دخول وخروج مكفولة للمتعاملين
- حرية تقلبات الأجر وفقاً للعرض والطلب
4. توافر المعلومات الكافية عن السوق لكل المتعاملين

يترتب على ذلك:

1. أجر عنصر العمل = التكلفة الحدية لعنصر العمل
2. منحى عرض العمل مطابق لمنحى التكلفة الحدية لعنصر العمل (لانهائي المرنة)

اشتقاق منحى الطلب على العمل في الأجل القصير:

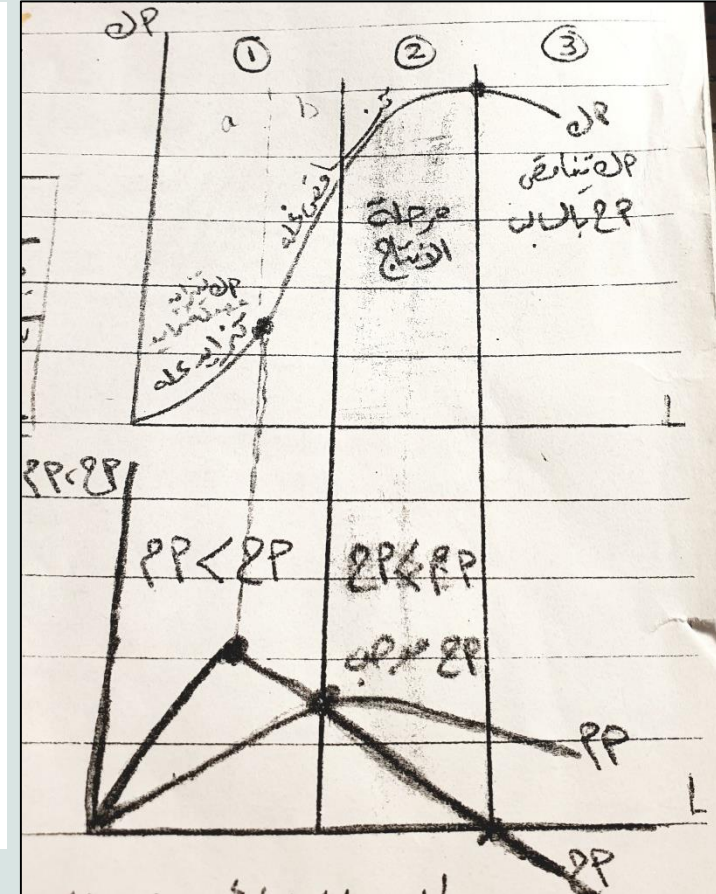
الفروض:

1. وجود عنصرين من عناصر الإنتاج: العمل ورأس المال
 2. عنصر العمل متغير بينما عنصر رأس المال ثابت
 3. إمكانية مزج عنصرى الإنتاج لإنتاج كميات مختلفة من السلعة
 4. سريان قانون تناقص الغلة:
- زيادة الكمية المستخدمة من عنصر إنتاجي متغير (العمل) مع بقاء عناصر الإنتاج الأخرى ثابتة يؤدي إلى أن الإنتاج الإضافي يبدأ في التناقص بعد حد معين من الإنتاج

المرحلة الأولى: الإنتاج الكلي والإنتاج المتوسط متزايد، الإنتاج الحدي موجب. الكفاءة الإنتاجية لعنصر العمل متزايدة، ومن المفيد للمنشأة الاستمرار في إضافة عناصر العمل لبقية العناصر الثابتة.

المرحلة الثانية: هي المرحلة الإنتاجية فصاحب المنشأة يحاول أن يرفع فعالية استخدام العمل ورأس المال. في هذه المرحلة الإنتاج الكلي أعلى ما يمكن، والإنتاج المتوسط لرأس المال الثابت أعلى ما يمكن. لو زادت المنشأة من العمل يؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاج المتوسط لرأس المال وانخفاض الإنتاج المتوسط للعمل. إما أن تزيد فعالية العمل أو رأس المال.

المرحلة الثالثة: إضافة وحدات جديدة من عنصر العمل يؤدي إلى انخفاض الإنتاج الكلي والإنتاج المتوسط والإنتاج الحدي بالسالب. من الأفضل للمنشأة أن تتوقف عن استخدام وحدات إضافية من عنصر العمل بعد وصول الإنتاج الحدي لعنصر العمل إلى الصفر.



يترتب على ذلك:

طلب المنشأة على العمل = قيمة الناتج الحدي لعنصر العمل
= الناتج الحدي لعنصر العمل × سعر الوحدة من السلعة

منحنى قيمة الناتج الحدي لعنصر العمل يمثل طلب المنشأة على العمل في الأجل القصير ويحدد الكميات التي يجب على المنشأة استخدامها من عنصر العمل عند مستوى معين من الأجر السائد في سوق العمل

نستنتج:

1. الأجر = التكلفة الحدية لعنصر العمل
2. في سوق المنافسة سعر السلعة يساوي الإيراد الحدي
3. في البداية من صالح المنشأة الاستمرار في توظيف العماله لأن ما تضيفه إلى الإيراد الكلي أكبر مما تضيفه للتكاليف الكليه. ويجب على المنشأة تخفيض العماله إلى النقطة التي يكون عندها:
الأجر = التكلفة الحديه = الإيراد الحدي

1- طلب المنشأة على العمل في حالة المنافسة غير الكاملة (احتكار) في سوق السلع ومنافسة كاملة في سوق العمل:

- احتكار سوق السلع: سوق تسيطر عليه منشأة واحدة تنتج وتبيع سلعة ليس لها بديل. وتعتبر المنشأة هي الصناعة بأكملها. تتحكم في السعر. (السعر متغير) ، الإيراد الحدي أقل من السعر
- منافسة كاملة في سوق العمل: يعني الأجر يساوي التكلفة الحدية لعنصر العمل. يؤدي ذلك إلى منحى عرض العمل لانتهائي المروره

نستنتج:

1. الأجر = التكلفة الحدية لعنصر العمل
2. سعر السلعه في سوق الاحتكار أكبر من الإيراد الحدي لعنصر العمل
3. في البداية من صالح المنشأة الاستمرار في توظيف العماله لأن ما تضيفه إلى الإيراد الكلي أكبر مما تضيفه للتكاليف الكليه. ويجب على المنشأة تخفيض العماله إلى النقطة التي يكون عندها:
الأجر = التكلفة الحديه = الإيراد الحدي

تقيس درجة استجابة الكميات المطلوبة من العمل للتغيرات في الأجر.

$$\text{المرونة الأجرية للطلب على العمل} = \frac{\text{التغير النسبي في الوحدات المطلوبة من العمل}}{\text{التغير النسبي في أجر العمل}}$$

$$= \frac{\text{التغير النسبي في وحدات العمل}}{\text{التغير في الأجر}}$$

نستنتج:

1. المرونة أكبر من واحد: الطلب مرن
2. المرونة أقل من واحد: الطلب غير مرن
3. المرونة تساوي واحد: الطلب ذو وحدة مرونة
4. المرونة تساوي مالانهاية: التغير في الأجر يساوي صفر
5. المرونة تساوي صفر: الطلب عديم المرونة

قانون فاتورة الأجر:

$$\text{فاتورة الأجر} = \text{كمية العمل} \times \text{الأجر}$$

إذا كان هناك معلومات عن فاتورة الأجر عند تغيرات الأجر نستطيع استشفاف المرونة

1. تغير الأجر يؤدي إلى تغير فاتورة الأجر بنفس الاتجاه يعني أن الطلب على العمل غير مرن
2. تغير الأجر يؤدي إلى تغير فاتورة الأجر عكس الاتجاه يعني أن الطلب على العمل مرن
3. تغير الأجر يؤدي إلى عدم تغير فاتورة الأجر يعني أن الطلب على العمل ذو وحدة مرونة

مثال:

- إذا زاد الأجر بنسبة معينة يؤدي إلى انخفاض كمية العمل المطلوبة بنسبة أكبر ويؤدي إلى انخفاض فاتورة الأجر (طلب مرن)
- إذا زاد الأجر بنسبة معينة يؤدي إلى انخفاض كمية العمل المطلوبة بنفس النسبة: فاتورة الأجر لم تتغير (طلب ذو وحدة مرونة)

محددات مرونة الطلب الأجرية:

1. **مرونة الطلب السعرية على السلع:** كلما كانت مرونة الطلب على السلع عالية كلما كانت مرونة الطلب الأجرية على العماله المنتجة لهذه السلعه عاليه.
2. **تكلفة العماله نسبة للتكاليف الكلية:** كلما كانت نسبة تكلفة العماله عاليه كلما كانت مرونة الطلب الأجرية عاليه. زيادة الأجور بنسبة معينه فإذا كانت تكلفة العماله عاليه يؤدي إلى زيادة التكاليف الأجماليه بنسبة أكبر ويؤدي ذلك إلى التأثير على الأسعار بشكل أكبر، تنخفض الكميات المطلوبة بشكل أكبر، يحدد ذلك حجم الطلب على العمل حيث ينخفض الطلب على العمل بشكل أكبر.
3. **إحلال البدائل بين عناصر الإنتاج:** كلما كانت إمكانية الإحلال بين عناصر الإنتاج الأخرى محل العمل كبيره، كلما كانت مرونة الطلب على العمل كبيره.
4. **مرونة العرض لعناصر الإنتاج الأخرى:** إذا كانت مرونة العرض في عنصر رأس المال عاليه، تكون المرونة الأجرية عاليه والعكس صحيح. زيادة الأجر يؤدي إلى إحلال رأس المال محل العمل، وارتفاع سعر رأس المال لو كانت مرونة عرض رأس المال مرتفعة فالمرونة الأجرية للطلب على العمل تكون مرتفعة (زيادة الأجر يؤدي إلى انخفاض العمل بنسبة أكبر نظراً لإمكانية الإحلال). إذا كانت مرونة العرض من عنصر رأس المال منخفضه تكون المرونة الأجرية منخفضه. زيادة الجر يؤدي إلى إحلال رأس المال محل العمل، يؤدي إلى زيادة الكميات المطلوبة من رأس المال، يؤدي إلى زيادة سعر رأس المال. إذا كانت مرونة عرض رأس المال منخفضة يؤدي إلى إمكانية إحلال رأس المال محل العمل تقل، يؤدي إلى المرونة الأجرية للطلب على العمل تقل.

محددات الطلب على العمل:

1. **الطلب على السلعة:** زيادة الطلب على السلعة يؤدي إلى زحف منحني طلب السلعة لليمين ويؤدي إلى انتقال منحني طلب العماله المنتجه للسلعه لليمين
2. **إنتاجية العماله:** زيادة الناتج الحدي لعنصر العمل (مع ثبات السعر)، يؤدي إلى زيادة قيمة الناتج الحدي لعنصر العمل ويؤدي إلى انتقال منحني الطلب إلى اليمين
3. **عدد المنشآت:** زيادة عدد المنشآت التي تستخدم فئة العمال يؤدي إلى زحف منحني الطلب للعمال إلى اليمين والعكس صحيح. زيادة عرض السلعه في السوق مع ثبات الطلب بسبب زيادة المنشآت يؤدي إلى انتقال منحني عرض السوق للسلعه إلى اليمين وانخفاض سعر السلعه يؤدي إلى انزحاف منحني الطلب على العمل إلى اليسار
4. **أسعار عناصر الإنتاج الأخرى:** انخفاض سعر راس المال (الفائدة) يؤدي إلى ارتفاع استخدام رأس المال ويؤدي إلى زيادة استخدام عنصر العمل إذا كان تكاملي مع رأس المال أو انخفاض اذا كان احلالي. وفي الحاله الأولى ينتقل المنحني إلى اليمين وفي الحاله الثانية ينتقل إلى اليسار
5. **سعر السلعة المنتجة:** ارتفاع سعر السلعه يؤدي إلى ارتفاع قيمة الناتج الحدي لعنصر العمل (بافتراض ناتج حدي ثابت). وانتقال منحني الطلب على العمل لليمين والعكس صحيح



شكرا لكم